

Y4-23

出退勤管理システム導入による労働環境の管理・改善

京都第二赤十字病院 人事課
栗田 裕章、榊原 玄、薦田 直美

【はじめに】当院の総職員数は約1100名（平成23年4月1日現在）であり、出退勤の打刻漏れ、届出書類の提出漏れによる不備が多く、管理ができていない状況であった。このことにより、職員全体の出退勤の管理・超過勤務及び労働環境を把握・改善のため平成22年10月から出退勤管理システムを導入した。このシステムが導入されたことに伴う経営改善について報告する。

【結果】当院では出退勤はタイムレコーダー4台、設置場所は一箇所、各種届出関係は書類で管理をしていたが、同システムを導入し、電子カルテシステムと連動したことにより院内端末580台全てから出退勤の打刻・届出関係の申請が可能となったため打刻忘れがなく、各種届出関係の管理も可能となった。このことから、

1. 出退勤時間の管理が可能になった。
2. 時間外申請の管理が可能になった。
3. 届出関係をシステム化したため、承認にかかる時間が図れた。
4. ペーパーレス化（時間外等の届出書類）による経費削減が図れた。
5. 月間勤務状況を個人で把握が出来るようになった。
6. 所属長は部下の勤務状況の把握が可能となり、労働環境改善の検討が図れるようになった。
7. 打刻忘れ・届出書類の提出漏れの確認作業がなくなり、業務時間の短縮が図れた。

以上の点が改善された。

【問題点】出退勤打刻時間と時間外申請の時間差の乖離を、今後の対応策として考察していかなければならない。

Y4-24

病院BSCへの検査科としての取り組み

旭川赤十字病院 医療技術部検査科
後藤 司、柏木 健一、中山 優、
佐藤 賢哉、青木 晋爾、都郷 憲之

【はじめに】当院では経営戦略の手法としてバランス・スコアカード（以下BSC）を導入しており、23年度は「断らない医療」と「医療の質の向上」を戦略テーマに掲げた。各部署でもBSCを作成し、発表会で紹介している。検査科では過去2年間独自のBSCを作成運用し、一定の効果を上げてきた。しかし必ずしも病院のBSCと方向性が合っていない、科全体への周知不足からアクションプランが適切に実施されない等の問題点があった。この経緯を踏まえ、本年度は先に出された病院のBSCと戦略マップを分析し、それに沿った検査科BSC作成しかつそれを科内に周知することで、病院業務に貢献することを目指した。

【方法】各課代表によるBSC作成委員会で病院BSCを分析し、その戦略目標に対応したプランの構築に向けて検討を重ねた。その際、現状の人員戦力でできる事を基本目標とした。最終的に各課から出されたプランを取りまとめ、検査科BSCの戦略マップとした。

【結果】今回の手法により、その8割以上が病院BSCの戦略に沿ったBSCを構築することができた。現状の人員で行える事を基本としたことで、戦略マップのアクションプランで一番多く挙げられたのは「個人の業務拡大」であった。救命救急センターを併設した当院では当直体制をとっており、担当者の専門によらず迅速かつ正確な検査データの提供が常時求められることから、「スペシャリストよりジェネラリストを目指す」をここ数年科の目標に掲げ、頻回の科内ローテーションを実施してきた。この目標に基づいたBSCを作成しかつ実行することで、病院の戦略テーマ実現に貢献できると当科では考えている。先に実施された23年度BSC発表会において、検査科はコメディカルにおけるBSC作成の手法を高く評価された。